

SKRIPSI

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN STRES KERJA TERHADAP
PERGANTIAN (*TURNOVER*) KARYAWAN PADA
PT. SURYA CAKRA INDONESIA**



Diajukan Oleh :

MERY ZULIANI

NPM. 1801110055

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

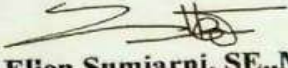
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Mery Zuliani
Nomor Pokok : 1801110055
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan dan Stres Kerja Terhadap
Pergantian (*Turnover*) Karyawan Pada PT Surya Cakra
Indonesia

Pembimbing Skripsi
Tanggal... 18 April 2023... Pembimbing I


: Ulil Amri, SE., M.Si
NIDN : 0229016201

Tanggal... 18 April 2023... Pembimbing II


: Elien Sumiarni, SE., M.M
NIDN : 0223116001

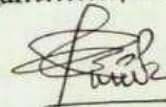
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal... 18 April 2023



Dr. Msy Mikial, SE., M.Si. Ak. CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal... 18 April 2023



Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301


233 / PS / DFE / 23


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mery Zuliani
Nomor Pokok/NIM : 1801110055
urusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN STRES KERJA
TERHADAP PERGANTIAN (TURNOVER) KARYAWAN
PADA PT SURYA CAKRA INDONESIA**

Penguji Skripsi :

Tanggal 18 April 2022 Ketua Penguji : 
Uli Amri, SE., M.Si
NIDN 0229016201

Tanggal 18 April 2022 Penguji I : 
Ellen Sumiarni, SE., M.M
NIDN : 0223116001

Tanggal 18 April 2022 Penguji II : 
Kamariah, SE., M.M
NIDN : 0221075802

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ka. Prodi Manajemen



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak. CA, CSRS
NIDN: 0205026401


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301

233/PS/DFE/23

iii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mery Zuliani

NPM : 1801110055

Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN STRES
KERJA TERHADAP PERGANTIAN (*TURNOVER*)
KARYAWAN PADA PT SURYA CAKRA INDONESIA

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan karya ini tidak benar, maka saya sanggup menanggung sanksi akademik dari Universitas Tridinanti Palembang sesuai hukum yang berlaku.

Palembang, April 2023

Penulis



Mery Zuliani

MOTTO

Motto :

“Cukupla Pada Tuhanmu Engkau Meminta”

Kupersembahkan kepada :

- *Kedua Orang Tuaku*
- *Kedua Dosen Pembimbing*
- *Saudara-saudaraku*
- *Teman seperjuangan*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya kita dapat berkumpul hari ini dalam keadaan sehat walafiat. Dalam kesempatan ini, saya mengajukan skripsi dengan judul " Pengaruh Promosi Jabatan dan Stres Kerja Terhadap Pergantian (*turnover*) Karyawan Pada PT Surya Cakra Indonesia ".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan stres kerja terhadap pergantian (*turnover*) karyawan di PT Surya Cakra Indonesia. Penelitian ini sangat penting karena membahas tentang pengaruh antara promosi jabatan dan stres kerja terhadap pergantian (*turnover*) karyawan, yang sangat penting bagi perusahaan dalam menjaga motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilaksanakan dengan menggunakan metode survei dan analisis data dengan menggunakan teknik analisis data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Surya Cakra Indonesia, sedangkan sampel diambil dengan teknik *random sampling*.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan kepada perusahaan dan pihak-pihak terkait mengenai pengaruhnya promosi jabatan dan stres kerja terhadap pergantian (*turnover*) karyawan.

Akhir kata, saya berharap skripsi ini dapat diterima dan dapat dilaksanakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si., AK., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen.
5. Bapak Ulil Amri, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Ellen Sumiarni, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan proposal skripsi.
7. Ibu Agustina Marzuki, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
8. Bapak Firmansyah SE.,selaku Branch Manager PT. Surya Cakra Indonesia.
9. Bapak Surya selaku Manager Keuangan PT. Surya Cakra Indonesia.
10. Bapak Agus Area Manager PT. Surya Cakra Indonesia.
11. Ibu syaripa selaku Kepala Gudang PT. Surya Cakra Indonesia.
12. Bapak pimpinan PT. Surya Cakra Indonesia, dan beserta staf yang telah bersedia memberikan data.
13. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam menyusun membantu

menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.

14. Semua pihak yang berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga amal baik Bapak-bapak dan Ibu-ibu mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, April 2023

Mery Zuliani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9

2.1.2 Promosi Jabatan	9
2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan	9
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan	11
2.1.2.3 Syarat-syarat Promosi Jabatan	12
2.1.2.4 Tujuan Promosi Jabatan	15
2.1.2.5 Manfaat Promosi Jabatan.....	15
2.1.3 Stres Kerja	17
2.1.3.1 Pengertian Stes Kerja	17
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	18
2.1.3.3 Dampak Stres Kerja	20
2.1.3.4 Manajemen Stres Kerja	21
2.1.4 Pergantian (<i>Turnover</i>)	26
2.1.4.1 Pengertian Pergantian (<i>Turnover</i>)	26
2.1.4.2 Indikator Pergantian (<i>Turnover</i>).....	27
2.1.4.3 Faktor-faktor Pergantian (<i>Turnover</i>)	27
2.1.4.4 Dampak <i>Turnover Inetention</i>	29
2.2 Penelitian Lain Yang Relavan	31
2.3 Kerangka Berfikir	33
2.4 Hipotesis Penelitian.....	34
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1 Tempat Penelitian.....	35
3.1.2 Waktu Penelitian	35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.1 Sumber Data.....ix.....	36

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3 Populasi dan Sampel	37
3.3.1 Populasi.....	37
3.3.2 Sampel	39
3.4 Rencana Penelitian	39
3.5 Variabel dan Defenisi Operasional	39
3.5.1 Variabel Penelitian	39
3.5.1.1 Variabel Dependen	40
3.5.1.2 Variabel Independen.....	40
3.5.1.3 Depenisi Variabel Operasional.....	41
3.6 Instrumen Pennelitian.....	42
3.6.1 Uji Instrumen	42
3.6.2 Uji Validitas	43
3.6.3 Uji Reabilitas.....	43
3.7 Teknik Analisis	44
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	44
3.7.1.1 Uji Normalitas	44
3.7.1.2 Uji Linieritas	45
3.7.1.3 Uji Multikolinearitas	45
3.7.1.4 Uji Heteroskedastisitas	46
3.7.2 Teknik Statistik Inferensial	46
3.7.2.1 Analisis Regresi Berganda.....	46
3.7.2.2 Koefisien Korelasi.....	46
3.7.2.3 Uji Determinasi Determinasi (R^2).....	47
3.7.2.4 Uji Hipotesis	47

3.7.2.5 Uji F (Simultan)	48
3.7.2.6 Uji T (Parsial).....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	50
4.1.2 Visi dan Misi PT. Surya Cakra Indonesia	50
4.1.3 Struktur Organisasi.....	51
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	52
4.2 Pembahasan dan interpretasi	54
4.2.1 Uji Instrumen Penelitian	54
4.2.1.1 Uji Validitas	54
4.2.1.2 Uji Reabilitas.....	58
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	59
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	59
4.2.2.2 Uji Linieritas	59
4.2.2.3 Uji Multikolinieritas	61
4.2.2.4 Uji Heterokedasititas	63
4.2.3 Teknik Analisis Inferensial	63
4.2.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.2.3.2 Uji Koefisien Determinasi	65
4.2.4 Uji Hipotesis	66
4.2.4.1 Uji Simultan (Uji F).....	66
4.2.4.2 Uji Parsial (Uji T).....	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	xi.....	68
----------------------	---------	----

5.2 Saran.....69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pergantian (<i>Turnover</i>) Karyawan PT Surya Cakra Indonesia.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	31
Tabel 3.1 Variabel dan Defenisi Operasional.....	41
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X_1).....	55
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Strres Kerja (X_2).....	56
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variaber <i>Turnover</i> (Y).....	57
Tabel 4.4 Hasil Uji Realibilitas.....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas.....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas.....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi.....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji-F (Simultan).....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji-t (Fersial).....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 1.1 Penghitungan Rumus <i>Turnover</i>	5
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Surya Cakra Indonesia	51

ABSTRAK

Mery Zuliani, Pengaruh Promosi Jabatan dan Stres Kerja Terhadap Pergantian (*Turnover*) Karyawan Pada PT Surya Cakra Indonesia (Dibawah Bimbingan Bapak Ulil Amri, SE.,M.Si dan Ibu Ellen Sumiarni, SE.,M.M)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan secara simultan, secara parsial, dan stress kerja secara parsial terhadap pergantian (*turnover*) karyawan pada PT. Surya Cakra Indonesia. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Cakra Indonesia yang diambil dengan menggunakan rumus Sugiyono, Maka besar sampel pada penelitian ini sebanyak 32 responden dari populasi karyawan PT. Surya Cakra Indonesia yang akan dijadikan responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan membandingkan empat variabel penelitian. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan (uji F statistik) dengan nilai signifikansi pada F hitung sebesar 15,561 dengan sig F 0,000. Dengan F sebesar $15,561 > 0,000$ maka disimpulkan H_0 ditolak. Artinya promosi jabatan (X_1) dan stres kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover* (Y), menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen berupa promosi jabatan dan stres kerja terhadap turnover sebesar 0,719 atau 71,90%. Demikian bila dilihat dari koefisien korelasi, dimana hubungan antara variabel bebas (promosi jabatan dan stres kerja) dengan variabel terikat (*turnover*) secara bersama-sama sebesar 0,719 atau 71,90% menunjukkan korelasi positif, erat dan signifikan.

Kata Kunci : Pengaruh Promosi jabatan dan stres kerja, Pergantian (*turnover*) dan Karyawan

ABSTRACT

Mery Zuliani, Effect of Job Promotion and Job Stress on Employee Turnover at PT Surya Cakra Indonesia (Under the Guidance of Mr. Ulil Amri, SE., M.Si and Mrs. Ellen Sumiarni, SE., M.M)

This research was conducted to find out how much influence simultaneous, partial, and partial job promotions have on employee turnover at PT. Surya Cakra Indonesia. The sample in this study were employees of PT. Surya Cakra Indonesia taken using the Sugiyono formula, so the sample size in this study was 32 respondents from the population of employees of PT. Surya Cakra Indonesia who will be the respondent. The analytical method used is multiple linear regression analysis by comparing the four research variables. Based on simultaneous hypothesis testing (statistical F test) with a significance value at F count of 15.561 with sig F 0.000. With an F of $15.561 > 0.000$, it is concluded that H_0 is rejected. This means that promotion (X1) and work stress (X2) jointly affect turnover (Y), indicating that the relationship between the independent variables in the form of promotion and work stress on turnover is 0.719 or 71.90%. Thus when viewed from the correlation coefficient, where the relationship between the independent variables (promotion and job stress) with the dependent variable (turnover) together is 0.719 or 71.90% showing a positive, close and significant correlation.

Keywords: Transformational Leadership, Compensation and Work Environment

RIWAYAT HIDUP

MERY ZULIANI, Lahir di Jambi pada Tanggal 08 Juli 1997

Dari ayah Agus Dianto dan Ibu Ernawati, anak kedua dari empat bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 2 Karang endah.

Sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 2

Gelumbang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2015

di SMA PGRI Gelumbang. Pada tahun 2018 masuk perguruan tinggi Universitas

Tridinanti Palembang tepatnya di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

Palembang, April 2023

Mery Zuliani

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber yang lainnya. Berapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang di siapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama bagi penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi aset paling penting pada sebuah organisasi, dimana SDM dapat menggerakkan sumber daya yang lainnya. Efektivitas serta efisiensi perusahaan, secara langsung dapat dipengaruhi oleh SDM itu sendiri. Hal ini membuat organisasi sadar betul akan pentingnya investasi SDM, dengan demikian, organisasi/perusahaan menjadikan kegiatan menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih serta mengembangkan karyawan yang dikehendaki organisasi sebagai prioritas utama, terlebih lagi adalah karyawan yang berkualitas. Demi tercapainya aktivitas manajemen yang berjalan secara optimal. Sebaiknya, jika karyawan tersebut tidak dikelola dengan baik maka karyawan merasa tidak diperhatikan sehingga membuat kurang semangat dalam berkerjaan karyawan tersebut akan mengundurkan diri, keluar dari tempat kerja atau pergantian (*turnover*) dan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Pergantian (*turnover*) mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi

berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada waktu tertentu. Tingkat pergantian (*turnover*) karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi, karena tidak dapat dipungkiri hal itu akan mempengaruhi produktivitas atau kinerja perusahaan. Bagaimana tidak, keluarnya satu orang karyawan saja dapat mengakibatkan perusahaan mengalami penurunan kinerja secara keseluruhan. Pergantian (*turnover*) dikatakan sebagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beragam variabel yang ada di dalam organisasi. Pergantian (*turnover*) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu promosi jabatan dan stress kerja.

Menurut Hasibuan dalam syahyuni (2018:120) Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar otoritas dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar. Dan Stress kerja menurut Handoko dalam Wibowo (2014:108) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Pergantian (*turnover*) yakni suatu penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi. Seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan yang lain menjadi dua faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover* secara sukarela. *turnover* secara sukarela ini dibedakan berdasarkan sifatnya menjadi dua, yakni yang dapat dihindari dan yang tidak dapat dihindari muncul dengan alasan bayaran yang lebih baik, Sedangkan *involuntary turnover* digambarkan sebagai keputusan pemutusan hubungan

kerja pada karyawan yang sifatnya *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Robbins, dalam Etnaningtyas, 2016).

Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan diatas, maka Perusahaan yang memiliki kemampuan untuk memberi karyawannya bentuk perhatian serta dapat membuat karyawannya menjadi percaya kepada perusahaan, maka perusahaan akan memperoleh timbal balik dari karyawan dalam bentuk komitmen yang tinggi pada perusahaan. Selain itu, organisasi/perusahaan perlu mengatur SDM sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan-tujuannya dengan efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka organisasi harus selalu melakukan investasi terkait penerimaan, pemilihan dan mempertahankan SDM yang berkualitas agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan atau lebih dikenal dengan pergantian (*turnover*).

Pergantian (*turnover*) karyawan juga terjadi pada PT. Surya Cakra Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi alat-alat kesehatan yang berfokus pada devisi mata operasi katarak. untuk memberikan yang terbaik kepada konsumen maka diperlukan SDM yang berkualitas dan berpotensi serta dapat menjalankan setiap kewajiban yang diberikan dalam berkompetisi dengan perusahaan lain dalam melakukan pendistribusian alat kesehatan. Sehingga peran seorang karyawan sangatlah penting dalam meningkatkan keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan data yang didapatkan dengan pihak divisi SDM pada PT Surya Cakra Indonesia diketahui tingkat perputaran karyawan mengalami peningkatan *turnover* dari tahun 2017 sampai 2021 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data pergantian (*Turnover*) Karyawan PT Surya Cakra Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Pergantian (<i>Turnover</i>)
2017	7	4	3,87%
2018	10	6	5,40%
2019	10	4	5,72%
2020	4	3	5,75%
2021	2	1	5,76%

Sumber: PT Surya cakra Indonesia

Dari data pergantian (*turnover*) yang didapat pada Tabel 1.1, tingkat pergantian (*turnover*) karyawan pada PT Surya Cakra Indonesia mengalami peningkatan dari tahun 2017 hingga tahun 2021. Berdasarkan data yang didapatkan dengan pihak divisi SDM pada PT Surya Cakra Indonesia, alasan karyawan meninggalkan pekerjaannya antara lain kelelahan emosional dan pertimbangan untuk memulai karir yang lebih baik. Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka saya ingin menemukan pengaruh dari promosi jabatan dan stres terhadap tingkat pergantian (*turnover*) karyawan, untuk kemudian diolah dan diformulasikan menjadi suatu strategi yang tepat untuk menangani permasalahan yang umum dihadapi departemen Sumber Daya Manusia di setiap organisasi/perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas urain yang telah dikemukakan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ke dalam bentuk Skripsi dengan judul

“Pengaruh Promosi Jabatan dan Stres Kerja Terhadap Pergantian (*turnover*) Karyawan Pada PT Surya Cakra Indonesia”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang berkenaan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh promosi jabatan dan stress kerja secara simultan terhadap pergantian (*turnover*) karyawan pada PT Surya Cakra Indonesia ?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap pergantian (*turnover*) karyawan pada PT Surya Cakra Indonesia?
3. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap pergantian (*turnover*) karyawan pada PT Surya Cakra Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa, dan membuktikan:

1. Pengaruh promosi jabatan dan stress kerja secara simultan terhadap pergantian (*turnover*) karyawan pada PT. Surya Cakra Indonesia
2. Pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap pergantian (*turnover*) karyawan pada PT. Surya Cakra Indonesia.
3. Pengaruh stress kerja secara parsial terhadap pergantian (*turnover*) karyawan pada PT. Surya Cakra Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari disusunnya proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan menghasilkan sesuatu yang diharapkan akan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia, serta sebagai bahan untuk mengkaji dalam kaitannya dengan penanggulangan tingkat perputaran karyawan yang tidak baik, pemahaman terkait dengan dampak serta penyebab stres di lingkungan kerja, peningkatan komitmen karyawan serta pertimbangan taktis dan tepat dalam pelaksanaan promosi jabatan karyawan.

2. Bagi penulis

Manfaat dilakukannya penelitian ini bagi penulis adalah agar penelitian ini menjadi sarana untuk memperdalam serta mengaplikasikan pengetahuan yang didapat penulis dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan promosi jabatan, stres, *turnover* pada karyawan, yang telah didapatkan selama belajar untuk menyelesaikan permasalahan yang nyata di lapangan.

3. Bagi perusahaan.

Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan manajemen SDM serta segala kebijakan yang terkait dengan segala aspek SDM secara lebih baik. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengambil langkah perbaikan untuk

bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum optimal, serta mempertahankan atau melanjutkan program yang sudah berhasil.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi terkait sumber daya manusia dan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan bermanfaat ketika menemukan persoalan atau permasalahan yang serupa. peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengetahui, memahami serta mengimplementasikan teori, serta konsep sumber daya manusia termasuk didalamnya adalah promosi jabatan, stres, pergantian (*turnover*) serta komitmen di dunia nyata

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan dan Ellitan, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Anggraini, 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar*. Jakarta: PT. Indeks.
- Bastian, 2010. *Praktik Manajemen Personalia*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Bohlander, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Vol. 2)*. Yogyakarta: BPPE.
- Ferdinand, A. 2013. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, C. G. (2020). *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi*. Jawa Barat: CV Jejak (Jejak Publisher).
- Nusran, 2019. *Tahapan-tahapan Dalam Perekrutan Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins P, S. J. 2011. *Perilaku Organisasi, Edisi Keenam Belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Syahyuni, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Syarif, 2013. *Pendekatan Personalia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siswanto, 2019. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia.
- Sugiyono, 2011. *Akuntansi Biaya, Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta,
Bandung.
- Umar, H. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, Handoko, 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Zhang, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan.